

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan. Menurut Ardana dkk., (2012:3) menyatakan “sumber daya manusia adalah aset atau harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia”. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia lebih dikenal dengan istilah pekerja atau karyawan. Para pekerja ini memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda antara satu dengan yang lain, tetapi semua tetap mengarah pada tujuan utama perusahaan. Kemampuan seorang pekerja di dalam suatu perusahaan sangat berdampak besar bagi kinerja perusahaan. Semakin baik pekerja menjalankan pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu manajemen pekerja dengan baik, diantaranya perusahaan harus memelihara dan memperhatikan para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi baik di perusahaan tersebut merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam masyarakat status sebagai pekerja sangat jamak ditemui sebagai mata pencaharian seseorang, pekerja yang bertugas di bagian manufaktur atau produksi barang umum disebut dengan sebutan buruh. Sedangkan pekerja yang bertugas di sektor manajemen atau jasa sering disebut dengan istilah karyawan. Buruh atau pekerja yang mengandalkan kekuatan fisik memiliki jumlah lebih

banyak dari pekerja yang mengawasinya. Hal ini disebabkan dari sekian puluh atau ratus buruh hanya perlu beberapa orang yang bertugas memanajeri atau meng supervisi, dapat dibuktikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Angkatan Kerja di Kabupaten Kudus menurut Jenis Pekerjaan

No	Tahun	Petani Sendiri	Buruh Tani	Pengusaha	Buruh Industri	Buruh Bangunan
1	2012	2.540	3.247	1.652	24.720	2.591
2	2013	1.817	1.646	2.205	29.529	3.702
3	2014	1.813	1.637	2.205	29.639	3.709
4	2015	1.811	1.628	2.216	29.648	3.713
5	2016	1.712	1.621	2.321	29.132	4.485

Sumber Data : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, 2018

Pada Tabel 1.1 menunjukkan tentang distribusi pekerja menurut jenis pekerjaannya pada Kabupaten Kudus. Dapat dilihat bahwa jumlah jumlah buruh mendominasi distribusi jenis pekerjaan. Dan diatas juga menunjukkan bahwa jumlah buruh dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan jenis pekerjaan lainnya.

Banyaknya masyarakat yang berprofesi sebagai buruh di Kabupaten Kudus, membuat tingkat persaingan antar sesama buruh meningkat. Hal ini sering menimbulkan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh para buruh terkait dengan pekerjaannya atau lingkungan kerja mereka. Jika hal tersebut terus terjadi, buruh akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan mencari perusahaan lain yang dirasa cocok dan nyaman untuknya.

Peneliti telah melaksanakan studi pendahuluan yang melibatkan 100 responden dengan profesi sebagai buruh dengan studi kasus pada buruh PT Pura Barutama Unit Offset.

Berikut merupakan gambaran komposisi buruh di PT Pura pertahun 2013 – 2017 yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Jumlah Buruh di PT. Pura Barutama Unit Offset Tahun 2013-2017

No	Tahun	Total Buruh Tetap	Perubahan
1	2013	1.171	-
2	2014	1.185	1,20 %

3	2015	1.141	(3,71%)
4	2016	1.115	(2,28%)
5	2017	1.066	(4,39%)

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah buruh tetap PT. Pura Barutama Unit Offset mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Pada tahun 2013 PT. Pura Barutama Unit Offset memiliki jumlah buruh tetap sebanyak 1.171 buruh. Pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2014 jumlah buruh tetap PT. Pura Barutama Unit Offset mengalami peningkatan sekitar 1,20%. Pada tahun 2015 jumlah buruh PT. Pura Barutama Unit Offset mengalami penurunan sebanyak 3,71%. Sejak tahun 2015 itulah buruh tetap di PT. Pura Barutama Unit Offset mengalami penurunan tiap tahunnya. Terbukti pada tahun berikutnya yaitu tahun 2016 buruh tetap PT. Pura Barutama Unit Offset mengalami jumlah penurunan buruh lagi sekitar 2,28% . Dan pada tahun 2017 mengalami penurunan lagi sebanyak 4,39%..

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012 in Septiari & Ardana, 2016, p. 6430).

Peneliti telah melaksanakan studi pendahuluan dengan sampel Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset yang melibatkan 100 responden mengenai keputusan kerja, yang dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1. 3
Keputusan Kerja

Keputusan Kerja	Jumlah	Persentase
Ingin Pindah	23	23,00
Ingin Bertahan	77	77,00
Total	100	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 1.3 dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 100 buruh yang menjadi responden dalam penelitian ini ada sebanyak 23% buruh yang menginginkan pindah kerja dari

perusahaan (*turnover intention*). Hal tersebut disebabkan adanya faktor-faktor yang memicu keinginan para buruh tersebut untuk meninggalkan perusahaannya.

Turnover intention dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kompensasi yang diterima buruh/pekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh para pekerja selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Gorda (2006:190) in Diputra & Mujianti (2016, p. 2377) kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Menyadari betapa pentingnya pekerja/buruh sebagai asset sumber daya manusia yang sangat berharga, maka perlu diperhatikannya pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan atas apa yang telah pekerja/buruh kerjakan untuk perusahaan tersebut.

Kompensasi yang diharapkan oleh pekerja/buruh pada perusahaan adalah minimal dapat mencukupi kebutuhan primer pekerja/buruh tersebut. Sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruhnya minimal sesuai dengan UMK yang ditetapkan di setiap kota/kabupaten itu sendiri. Berikut adalah besarnya UMK di Kabupaten Kudus tahun 2014-2017.

Tabel 1. 4
Data UMK di Kabupaten Kudus

No	Tahun	Jumlah UMK
1	2014	Rp. 1.150.000,00
2	2015	Rp. 1.380.000,00
3	2016	Rp. 1.610.000,00
4	2017	Rp. 1.740.900,00

Sumber Data : Disnakertrans Perinkop dan UKM Kabupaten Kudus, 2018

Perusaahaan di Kabupaten Kudus harus mampu membayar gaji pekerja/buruhnya minimal sesuai dengan besaran UMK yang ditetapkan di Kabupaten Kudus pada Tabel 1.4.

Hal tersebut juga mampu memotivasi pekerja/buruh agar bekerja dengan giat agar mendapatkan bonus diluar gaji pokok tersebut.

Dari studi pendahuluan didapatkan data mengenai gaji buruh di PT Pura Barutama Unit Offset yang dapat dilihat pada Tabel 1.5

Tabel 1. 5
Data Gaji yang Diperoleh dari Responden

Rentang Pendapatan	Jumlah	Persentase
$\leq 1.740.900$	33	33,00
$\geq 1.740.900$	67	67,00
Total	100	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah buruh yang mendapatkan gaji lebih besar sama dengan UMK atau sebesar $\geq 1.740.900$ yaitu sebanyak 67,00 % dan sisanya ada sebanyak 33,00% responden yang belum mendapatkan gaji sesuai dengan UMK yang ditetapkan. Dari tabel tersebut juga dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden/buruh, telah banyak buruh yang mendapatkan gaji sesuai UMK yang ditetapkan.

Penelitian mengenai kompensasi terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan dan diantaranya ditemukan *research gap*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sumarto (2009) dan Ramlall (2003) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompensasi dengan *turnover intention* yang berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Irbayuni (2012) dan Sari (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja. (in Sandi (2014, p. 5)

Selain faktor kompensasi, ada faktor lainnya yang tidak kalah penting mempengaruhi *turnover intention* pekerja/buruh yaitu faktor *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Suciati dkk., (2015) (in Septiari & Ardana (2016, p.6431) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Job insecurity dapat dilihat dari status pekerja/buruh tersebut dalam suatu perusahaan. Jika status pekerja/buruh adalah sebagai pekerja tetap maka dapat dipastikan bahwa pekerja/buruh tersebut aman dalam arti tidak akan dikeluarkan dari pekerjaan sebelum pensiun atau melanggar peraturan perusahaan yang tingkatannya sangat berat. Sedangkan apabila pekerja/buruh berstatus sebagai pekerja/buruh kontrak maka pekerja/buruh tersebut dapat dikeluarkan dari pekerjaannya kapan saja atau masa kontraknya tidak diperpanjang lagi. Maka dari itu semakin tinggi tingkat *job insecurity* semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*, dikarenakan pekerja/buruh membutuhkan status dalam pekerjaannya agar pekerja/buruh tersebut tidak was-was apabila dikeluarkan kapan saja atau tidak diperpanjang lagi. Begitupun sebaliknya apabila tingkat *Job insecurity* yang dirasakan pekerja/buruh rendah maka tingkat *turnover intention* juga rendah dikarenakan pekerja/buruh sudah merasa dirinya aman dalam hal berkarir.

Dari studi pendahuluan dan penelitian awal di PT Pura, didapatkan bahwa Divisi Produksi di PT Pura Barutama Unit Offset memiliki jumlah buruh tetap terbanyak dengan komposisi seperti pada tabel 1.6.

Tabel 1. 6
Komposisi Buruh dalam Divisi Produksi

Status	Jumlah	Persentase
Sub Divisi Cetak	125	33,00
Sub Divisi Completing	76	21,00
Sub Divisi Finishing	121	32,00
Sub Divisi Tinta	53	14,00
Total	375	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

. Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat komposisi buruh di PT Pura Barutama Unit Offset dengan total 375 buruh pada divisi produksi. Dalam divisi produksi tersebut paling banyak jumlah buruh tetapnya terdapat pada sub divisi cetak yaitu sebanyak 33,00% buruh. Selanjutnya ada 32,00% buruh yang berada dibawah sub divisi finishing. Dan terdapat 21,00% buruh yang berada dibawah sub divisi completing. Terakhir adalah ada 14,00%

buruh yang berada dibawah sub divisi tinta. Dan diketahui pula bahwa keseluruhan buruh di divisi produksi merupakan buruh berstatus tetap.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti laksanakan juga ada sekitar 47% buruh yang merasa terancam karir kedepannya. Hal ini disebabkan karena status mereka yang hanya buruh tidak tetap bahkan ada yang hanya buruh harian. Karena apabila mereka tidak dipanggil atau tidak ada pekerjaan yang dapat mereka lakukan, mereka tidak akan mendapatkan penghasilan. Hal ini disebabkan mereka hanya akan bekerja apabila ada pesanan atau hal lain yang bersifat sementara (temporer) yang datangnya tidak rutin.

Penelitian mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Bonussyeani (2009) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* terhadap staf pengajar di salah satu perguruan swasta di Kota Salatiga. (in Sandi, 2014, p. 7)

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk memilih masalah mengenai kompensasi dan *job insecurity* dalam kaitannya dengan *turnover intention*, sehingga peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Buruh di Kabupaten Kudus (Studi Kasus pada PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Turnover intention merupakan perilaku pekerja yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dalam suatu perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. *Turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan antara lain yaitu bertambah atau membengkaknya biaya awal. Jika perusahaan memiliki *turnover intention* yang tinggi, maka perusahaan tersebut harus mencari pekerja baru untuk menggantikan posisi yang kosong sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perekrutan dan pelatihan pekerja tersebut. *Turnover intention* sebuah perusahaan dapat ditekan dengan pemberian kompensasi

yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu juga dengan menjaga keamanan para pekerja dalam perusahaan tersebut, seperti memberikan fasilitas-fasilitas yang sesuai selama bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman bagi pekerja selama bekerja dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian terhadap fokus masalah, maka secara operasional permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi?
2. Apakah ada pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebelum dilakukan suatu penelitian, haruslah ditentukan tujuan atau hasil akhir dari penelitian tersebut. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan tidak kehilangan arah dan memiliki fokus terhadap hal tertentu terkait dengan tujuan penelitian yang dilakukan dapat berjalan baik dan menghasilkan *output* sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan terkait, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan membawa manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dapat memperkaya konsep dan teori sehingga dapat mendukung perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yaitu pengetahuan mengenai “Pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi”.
2. Penilaian ini dapat diharapkan menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan pengalaman berharga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, *job insecurity* dan *turnover intention* khususnya pada Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.

2. PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi .

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi bagi perusahaan agar terus melakukan perbaikan dan inovasi dalam segi kompensasi dan mampu menekan *job insecurity* dan *turnover intention* pada PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.

1.5 Kerangka Teori

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sedangkan *middle theory*-nya yang digunakan adalah teori mobilitas buruh dan *applied theory*-nya adalah kompensasi, *job insecurity* dan *turnover intention*.

1.5.1 *Grand Theory*

1.5.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2010) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) manajemen sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman hidup, dan motivasi tenaga kerja organisasi.

Menurut Dessler (2011) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Dari beberapa pengertian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan nilai manusia secara optimal guna mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Namun kenyataan yang terjadi, sumber daya manusia yang telah dilatih dalam perusahaan agar menjadi optimal dalam bekerja tidak selalu berjalan mulus. Banyak sumber daya manusia yang telah dilatih tersebut, berkeinginan untuk berhenti bekerja dan pindah ke perusahaan lainnya.

Maka dari itu, peran dari manajemen sumber daya sangatlah dibutuhkan. Perusahaan harus mampu memanajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya sehingga manusia (buruh) dalam perusahaan tersebut tidak akan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja atau bahkan pindah ke perusahaan lainnya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2006, p.43) manajemen sumber daya manusia terdiri atas beberapa aktivitas yang saling berhubungan yang terjadi dalam konteks organisasi, yaitu:

1. Perencanaan dan Analisis SDM

Aktivitas perencanaan ini dilakukan untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi pasokan dan permintaan akan tenaga kerja. Sedangkan, aktivitas analisis dan penilaian selektivitas SDM juga penting dilakukan sebagai bagian dari menjaga daya saing organisasi.

2. Kesetaraan Kesempatan Bekerja

Kepatuhan pada hukum dan peraturan Kesetaraan Kesempatan Bekerja (*Equal Employment Opportunity*) mempengaruhi aktifitas SDM lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen SDM. Contohnya adalah perencanaan SDM harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu, pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan tersebut.

3. Perekrutan

Sasaran perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah dasar dari fungsi perekrutan. Dari sini, uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*), dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan. Proses seleksi sangatlah menekankan pada pemilihan orang yang memenuhi kriteria persyaratan (*qualified*) untuk mengisi lowongan pekerjaan.

4. Pengembangan SDM

Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, karena itu diperlukan pelatihan yang berkesinambungan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja, termasuk pengawas (supervisor) dan manajer, diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan karir (*career planning*) mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di suatu organisasi.

5. Kompensasi dan Keuntungan

Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti pembayaran (*pay*), insentif (*incentive*), dan keuntungan (*benefits*). Perusahaan harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem upah dan gaji. Program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan atas produktivitas semakin banyak dilakukan.

6. Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja

Kesehatan dan keselamatan fisik serta mental tenaga kerja adalah hal yang utama. *Occupational Safety and Health Act* (OSHA) atau Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan dan keselamatan. Pertimbangan tradisional atas keselamatan kerja terfokus pada mengurangi atau menghapuskan kecelakaan kerja. Pertimbangan lain adalah pada isu kesehatan yang timbul pada 15 lingkungan kerja yang berbahaya seperti resiko terkena bahan kimia atau teknologi baru. Keamanan tempat kerja juga semakin penting karena kekerasan tidak jarang terjadi di sini.

7. Hubungan Tenaga Kerja dan Buruh / Manajemen

Hak-hak tenaga kerja harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak ada serikat tenaga kerja. Komunikasi dan pembaharuan kebijakan dan peraturan SDM

sangat penting untuk dikembangkan sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka.

Dari 7 konteks diatas, studi penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya memiliki kecenderungan pada peran kompensasi dan keuntungan. Pekerja/buruh merasa kurangnya kompensasi dan keuntungan yang mereka terima dari perusahaan, yang membuat mereka memiliki keinginan untuk berpindah tempat bekerja.

1.5.2 *Middle Theory*

Middle theory yang dipakai pada penelitian ini yaitu tentang teori mobilitas tenaga kerja.

1.5.2.1 Pengertian Mobilitas Tenaga Kerja

Bukan hanya produk yang bisa mengalami mobilisasi, tetapi juga dengan faktor produksinya yakni berupa modal dan tenaga kerja, berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai perpindahan faktor produksi yang berupa tenaga kerja. Diasumsikan tenaga kerja mampu berpindah-pindah antara dua perusahaan. Mereka akan pindah dari perusahaan A ke perusahaan B. Adanya perpindahan tersebut akan menyebabkan penurunan jumlah angkatan kerja di perusahaan A, sehingga akan menaikkan upah riil di perusahaan A, sedangkan di perusahaan B terjadi peningkatan angkatan kerja, sehingga terjadi penurunan upah riil. jika tidak ada hambatan apapun dalam perpindahan tenaga kerja, proses ini akan berlangsung hingga terjadi persamaan produk marginal tenaga kerja di kedua perusahaan.

1.5.2.2 Faktor-Faktor Mobilitas Tenaga Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi mobilitas tenaga kerja, antara lain yaitu :

a. Faktor ekonomi dan tekanan penduduk

Faktor ekonomi termasuk salah satu faktor terpenting terkait dengan gejala mobilitas tenaga kerja. Rasio angkatan kerja dengan banyaknya perusahaan dalam satu wilayah sangat berpengaruh dengan tersedianya peluang kerja. Banyaknya jumlah angkatan

kerja yang tersedia dengan terbatasnya perusahaan yang ada akan menyebabkan angkatan kerja tersebut bersaing untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Terlebih jika salah satu perusahaan yang telah memperkerjakan pekerja tersebut saat ini memberikann upah yang tak sesuai dengan harapan pekerja, maka pekerja tersebut akan berpotensi mencari pekerjaan di perusahaan lain.

b. Faktor lokasi

Faktor lokasi yang dimaksudkan disini adalah terkait dengan kegiatan-kegiatan para pekerja tersebut. Seorang pekerja cenderung akan memilih lokasi bekerja yang lebih dekat dengan rumahnya.

c. Faktor pendidikan dan budaya

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi bagaimana seseorang tersebut berpindah-pindah (mobilitas), termasuk dengan seorang pekerja. Seorang yang memiliki tingkat pendidikan rendah akan lebih cepat berpindah-pindah pekerjaan karena merasa tidak nyaman dan tidak cocok dengan tekanan yang ada.

1.5.3 *Applied Theory*

1.5.3.1 Kompensasi

1.5.3.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang pekerja/buruh menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Husein Umar (2007) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada pekerja/buruhnya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pekerja/buruh, bantuan sosial pekerja/buruh, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

1.5.3.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2008:130) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2002), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak

langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut :

a) Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang diterima pekerja/buruh sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi pekerja/buruh untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Mulyadi (2008 : 373), “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah atau instansi kepada pegawai”. Mardi (2011:107) mengemukakan bahwa “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai”.

Imbalan finansial lain yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh adalah upah. Menurut Soemarso (2009:307), “Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.” Mulyadi (2008 : 373) mengemukakan bahwa “Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pekerja/karyawan pelaksana (buruh).”

b) Gaji Variabel

Jenis gaji lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

c) Tunjangan

Tunjangan pekerja/buruh adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada pekerja/buruh sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

1.5.3.1.3 Tunjangan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2008:121-122) sebagai berikut :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik dengan pekerja/buruh. Pekerja/buruh harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pekerja/buruh akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari tugas-tugasnya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pekerja/buruh yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi pekerja/buruhnya untuk bekerja lebih giat.

5. Stabilitas Pekerja/buruh

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pekerja/buruh lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pekerja/buruh semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pekerja/buruh akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

1.5.3.1.4 Asas Pemberian Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat memacu motivasi dan kepuasan kerja buruh

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pekerja/buruh harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan. Prinsip adil dalam hal ini tidak harus disamakan antar setiap pekerja/buruh.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah yang berlaku.

1.5.3.2 *Job Insecurity*

1.5.3.2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Menurut Smithson dan Lewis (2000) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah penilaian pekerja terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan tersebut,

Menurut Hellgren, et al. (2002) terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri.. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan. Kedua sisi yang berbeda dari *job insecurity* adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu pada antisipasi dari peristiwa stress kehilangan pekerjaan itu sendiri.

1.5.3.3 *Turnover Intention*

1.5.3.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Lum *et.al* dalam Andini (2006:12) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Andini (2006:13) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Dari beberapa definisi tentang *turnover intention* yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah keinginan pekerja/buruh untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Keinginan tersebut belum diwujudkan dalam perilaku nyata karena pekerja/buruh masih mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat sebuah keputusan menjadi *turnover*.

Turnover dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai pekerja/buruh meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :
 - a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.

- b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai pekerja/buruh meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

1.5.3.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*

Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor – faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (Novliadi, 2007, hal 10):

a. Usia

Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *turnover intention* ke arah yang negatif. Artinya, semakin tinggi usia seseorang, maka semakin rendah pula intensi *turnover*nya. Hal ini disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.

b. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja maka semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada pekerja/buruh dengan masa kerja lebih singkat. Pada umumnya, pekerja/buruh yang dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan, merupakan pekerja/buruh yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya. Mereka akan mempunyai rasa tanggung jawab lebih

besar daripada pekerja/buruh baru. Akibatnya secara langsung mereka enggan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Pekerja/buruh yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.

d. Keikatan terhadap Perusahaan

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil *turnover intention* atau intensi untuk berpindah bekerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah keikatan pekerja/buruh terhadap perusahaan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*.

f. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku pekerja/buruh dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh pekerja/buruhnya.

Sedangkan menurut Rivai (2009:240), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

b. Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan - harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa

mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

d. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada buruh sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan buruhnya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada buruh. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

- Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang.
- Kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima buruh bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

1.5.3.3.3 Indikasi terjadinya *turnover intention*

Menurut Harnoto (2002) indikasi terjadinya *turnover intention* adalah :

1. Absensi yang meningkat

Pekerja/buruh yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pekerja/buruh dalam fase ini berkurang daripada fase sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Pekerja/buruh yang berkeinginan untuk pindah bekerja akan lebih malas bekerja karena orientasi pekerja/buruh ini adalah bekerja di tempat lain. Yang dipandang lebih

mampu memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pekerja/buruh yang akan melakukan *turnover*. Pekerja/buruh lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Pekerja/buruh yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pekerja/buruh.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dengan biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pekerja/buruh yang karakteristik positif. Pekerja/buruh ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pekerja/buruh ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pekerja/buruh ini akan melakukan *turnover*.

1.5.3.3.4 Dampak *Turnover Intention* Pekerja/buruh

Semakin besar tingkat *turnover intention* dalam perusahaan maka semakin besar pula kerugian yang ditanggung oleh perusahaan tersebut. Kerugian tersebut mencakup biaya-biaya seperti (Mathis dan Jackson , 2006:138) :

a. Biaya Perekrutan

Biaya perekrutan meliputi beban perekrutan dan iklan, biaya pencarian, waktu dan gaji pewawancara dan staf SDM, biaya penyerahan pekerja/buruh, biaya relokasi

dan pemindahan, waktu dan gaji supervisor dan manajerial, biaya pengujian perekrutan, waktu pemeriksaan referensi, dan sebagainya.

b. Biaya Pelatihan

Biaya training meliputi waktu orientasi yang dibayar, waktu dan gaji staf pelatihan, biaya materi pelatihan, waktu dan gaji para supervisor dan manajer, dan sebagainya.

c. Biaya Produktivitas

Biaya produktivitas adalah produktivitas yang hilang karena waktu pelatihan pekerja/buruh baru, hilangnya hubungan dengan pelanggan, tidak biasa dengan produk dan jasa perusahaan, lebih banyak waktu untuk menggunakan sumber dan sistem perusahaan, dan sebagainya.

d. Biaya Pemberhentian

Separation cost meliputi waktu dan gaji staf dan supervisor SDM untuk mencegah pemberhentian, waktu wawancara keluar kerja, beban pengangguran, biaya sengketa hukum yang dituntut oleh pekerja/buruh yang diberhentikan, dan sebagainya.

1.5.4 Pengaruh Antar Variabel

1.5.4.1 Pengaruh Antara Kompensasi dan *Turnover Intention*

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh seorang pekerja atas apa yang telah dilakukannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi juga merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi yang telah dicapai oleh pekerja/buruh pada perusahaan tersebut.

Kompensasi juga merupakan faktor yang bisa memacu *turnover* pada perusahaan karena jika suatu perusahaan memberi kompensasi yang baik dan pantas bagi para buruh, mereka akan merasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan mengurangi keinginan untuk pindah di perusahaan lain. Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti yang dikemukakan oleh

Ramlali (2003), yang menyebutkan bahwa pertimbangan *turnover intention* ditentukan oleh faktor kompensasi (59%). Studi Herpen et al (2002) juga menyatakan desain dan implementasi kompensasi dapat mempengaruhi *labor turnover intention*.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover intention*

1.5.4.2 Pengaruh Antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Job insecurity merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan ketidakpastian yang dirasakan oleh pekerja terkait keberlanjutan karirnya. Seorang pekerja yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan yang rasional untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan rasa aman bagi karirnya. Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ada berbagai macam penelitian yang menghubungkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* diantaranya adalah hasil penelitian Ameen et al. (1995) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*.

H2 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*

1.5.4.3 Pengaruh Antara Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan pekerja/buruh untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Keinginan tersebut belum diwujudkan dalam perilaku nyata karena pekerja/buruh masih mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat sebuah keputusan menjadi *turnover*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Freza Mahaztra Sandi (2014) , menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan rasa aman akan pekerjaannya

mempengaruhi keputusan pekerja atau buruh apakah akan tetap bertahan di perusahaan tersebut atau pindah ke tempat lain. Semakin pekerja/buruh mendapatkan kompensasi yang sesuai dan rasa aman akan pekerjaannya maka akan semakin kecil pula keinginan mereka untuk pindah dari tempat kerjanya.

H3 : Kompensasi dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention*

1.5.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini antara lain:

Tabel 1. 7
Penelitian Terdahulu

Peneliti / Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Freza Mahaztra (2014)	Analisis Kompensasi dan <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)	Hasil penelitian ini yaitu kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
Mirza Setyawan Ajiputra, Ahyar Yuniawan (2016)	Analisis Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i> serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang)	Hasil penelitian ini yaitu variabel <i>job insecurity</i> ada hubungan secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PDAM Kabupaten Semarang. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PDAM Kabupaten Semarang
Shanti Ike Wardani (2014)	Pengaruh <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan CV. Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah	Hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh <i>job insecurity</i> yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah.

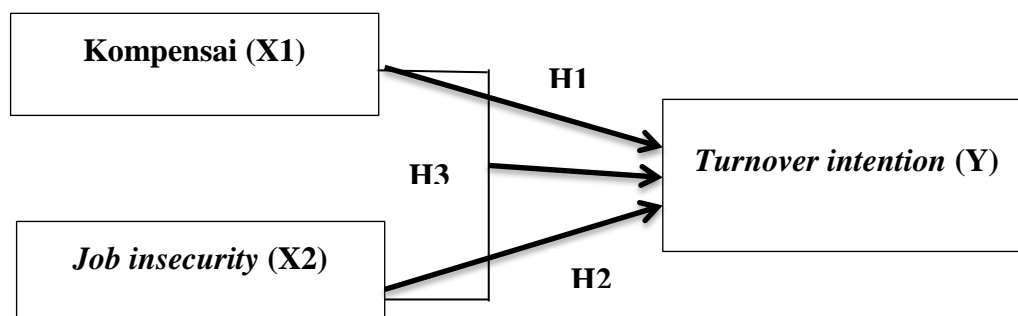
Mas Yudith Aditya Permana (2015)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi pada Karyawan PT. Pln (Persero) Apj Malang)	Hasil penelitian ini yaitu hasil uji t menyatakan variabel kompensasi finansial memiliki t hitung sebesar 6,795 dan kompensasi non finansial memiliki t hitung sebesar 1,779 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial atau masing-masing.
-------------------------------------	--	---

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan. Sedangkan variabel *job insecurity* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan dalam perusahaan.

1.6 Hipotesis

1. Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.
2. Adanya pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.
3. Adanya pengaruh antara kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Keterangan:

Kompensasi (X1) : variabel independen

Job Insecurity (X2) : variabel independen

Turnover Intention (Y) : variabel dependen

1.7 Definisi Konsep

Definisi konsep dalam penelitian ini memiliki peranan untuk memberikan suatu gambaran secara abstrak dan konseptual, sehingga dapat memperjelas masalah yang ada pada variabel yang akan diteliti. Untuk memperjelas masalah dan variabel apa yang akan diteliti. Disini akan dijelaskan mengenai variabel yang diteliti, yaitu :

1. Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

2. *Job Insecurity*

Smithson dan Lewis (2000) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah - ubah (*perceived impermanance*) yang muncul karena pekerjaan yang bersifat sesaat atau tidak tetap.

3. *Turnover Intention*

Menurut Siregar (2006:214) *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri yang dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja.

1.8 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah pada Tabel 1.8

Tabel 1. 8
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator
1.	Kompensasi (X1) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi, berupa gaji, upah, insentif, bonus, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Upah yang diterima • Insentif yang diterima • Tunjangan yang diterima • Cuti yang diterima • Asuransi/Jaminan kesehatan yang diterima.
2.	<i>Job Insecurity</i> (X2) <i>Job insecurity</i> adalah kondisi psikologis buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (<i>perceived impermanance</i>) yang muncul karena banyaknya persaingan yang ada dan ketidakpastian mengenai masa depan karir.	<ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik pekerjaan yang diterima • Tingkat persaingan yang terdapat dalam pekerjaan. • Kepastian yang didapatkan dari tempat bekerja terkait masa depan karir
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y) <i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau niat buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri yang dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja yang diterima. • Keinginan untuk pindah kerja. • Hubungan dengan rekan di tempat kerja. • Hubungan dengan atasan di tempat kerja.

1.9 Metode Penelitian

Agar dapat menghasilkan penelitian yang sesuai dengan tujuan dan kegunaan penelitian yang dikehendaki, maka dalam melakukan penelitian perlu dilakukan secara metodologi melalui prosedur sebagai berikut :

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh dari kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi serta menguji hipotesisnya sehingga penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan atau yang lebih dikenal dengan *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2013:6) *explanatory*

research yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara dan sebagainya.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh buruh yang bekerja pada PT Pura Barutama Unit Offset terutama pada Divisi Produksi yaitu sebanyak 375 buruh.

1.9.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan dipilih oleh peneliti sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah sebanyak 100 buruh yang bekerja pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi yang akan diambil secara proporsional dari masing-masing Sub Divisi Produksi yang ada dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. 9
Komposisi Sampel Penelitian

Sub Divisi	Jumlah Buruh	Persentase	Jumlah Responden
Sub Divisi Cetak	125	33,00	35
Sub Divisi Completing	76	21,00	21
Sub Divisi Finishing	121	32,00	32
Sub Divisi Tinta	53	14,00	14
Total	375	100,00	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2010) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling*. *Proportional Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak pada populasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengambilan secara acak tersebut juga disesuaikan dengan jumlah perbandingan masing-masing sub divisi pada divisi produksi. Sehingga masing – masing sub divisi produksi tidak memberikan jumlah sampel yang sama namun sesuai dengan perbandingan jumlah buruh yang ada pada sub divisi produksi tersebut.

1.9.4 Jenis Data Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif.

a. Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

b. Kualitatif

Kualitatif merupakan jenis data yang berupa kata-kata, data kualitatif dapat diperoleh dengan berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, kuesioner, dan observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.

1.9.5 Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh melalui sumber-sumber primer, yaitu Buruh di PT Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi . Data ini merupakan data yang diperoleh melalui wawancara dan pengisian kuesioner yang dilakukan pada buruh yang memenuhi kriteria. Data ini mencakup data pribadi responden dan juga pemahaman responden terhadap kompensasi, *job insecurity* dan *turnover intention* buruh dalam perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber lain sehingga tidak bersifat otentik karena diperoleh dari tangan kedua, ketiga, dan selanjutnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan informasi yang diperoleh melalui *website* tentang keadaan buruh di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.

1.9.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Sugiyono (2008:132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai nilai dari sangat positif sampai sangat negatif, maka kata-kata tersebut dapat diberi skor :

- a. Sangat setuju, maka akan diberi skor 5 karena jawaban responden dinilai sangat mendukung pernyataan indikator.

- b. Setuju, maka akan diberi skor 4 karena jawaban responden dinilai mendukung pernyataan indikator.
- c. Netral/ragu-ragu, maka akan diberi skor 3 karena jawaban responden dinilai ragu-ragu.
- d. Tidak setuju, maka akan diberi skor 2 karena jawaban responden dinilai tidak mendukung pernyataan indikator.
- e. Sangat tidak setuju, maka akan diberi 1 karena jawaban responden dinilai sangat tidak mendukung pernyataan indikator.

1.9.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberi jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

- b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh kedua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

- c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan

penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

1.9.8 Metode Pengolahan Data

Data yang diperlukan sudah terkumpul, maka peneliti dapat melakukan pengolahan data yang telah diperoleh sehingga dapat dikelompokkan dengan baik. Berikut adalah tahap pengolahan awal, yaitu

- a. *Editing*, yaitu proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.
- b. *Coding*, yaitu kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan dalam penganalisisan dan penafsiran data.
- c. *Tabulating*, yaitu memasukkan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

1.9.9 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah pengukuran terhadap fenomena maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui pasti variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan responden.

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner campuran, yaitu jenis kuesioner yang selain menyajikan pertanyaan dan pilihan jawaban di mana responden

dapat memberikan tanggapan terbatas pada pilihan yang diberikan, tetapi juga memberikan kebebasan kepada responden untuk memberikan tanggapan atau alasan dengan cara menulis sendiri jawabannya berupa uraian. Di dalam kuesioner memuat pernyataan terkait kompensasi, *job insecurity* dan *turnover intention* pada buruh di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.

1.9.10 Teknik Analisis Data

Dalam memudahkan menjawab pertanyaan yang terdapat dalam perumusan masalah di dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisa data dan pengujian hipotesis yang akan peneliti pakai dalam rangka mendukung penelitian ini. Analisa yang akan peneliti pakai di dalam penelitian ini adalah analisa data kuantitatif, yaitu teknik analisa data yang pengelolaan datanya disajikan dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti, terutama mengenai kompensasi, *job insecurity* dan *turnover intention* buruh dengan tetap berlandaskan teori-teori yang mengacu pada penelitian ini. Penggunaan analisa ini ditujukan untuk menjelaskan mengenai hubungan dari tiap-tiap variabel penelitian.

1. Analisis Data Kualitatif

Yaitu suatu teknik analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti, terutama mengenai budaya integritas, budaya profesional, budaya inovatif, budaya kompetitif dan budaya tumbuh terhadap kinerja pekerja/buruh dengan tetap mengacu pada teori-teori yang melandasi penelitian ini. Penggunaan analisis ini dimaksudkan untuk menggambarkan atau menjelaskan mengenai hubungan-hubungan dari tiap variabel penelitian.

2. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah

diperoleh dari perhitungan tersebut menggunakan metode statistik atau perhitungan dengan menggunakan angka-angka atau rumus-rumus sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2005:114) validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai instrument penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data perlu diuji validitasnya. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat melalui tampilan hasil SPSS pada kolom Correlated Item – Total Correlation. Bandingkan nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r Tabel. Jika r hitung lebih besar dari r Tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2005) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut Nursalam (2003), reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali – kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama – sama memegang peranan penting dalam waktu yang bersamaan.

Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan formulasi *Cronbach Alpha* pada *Software SPSS* yang selanjutnya disebut koefisien alpha. Secara umum kriteria

reliabilitas alpha dikatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006:42). Rumus Cronbach's Alpha :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

di mana :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir instrumen

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir

δ_t^2 = Varians total

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (kompensasi dan *job insecurity*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta (nilai y bila $x = 0$)

b = koefisien regresi (peningkatan atau penurunan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila a positif berarti naik, bila b negatif berarti turun.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

n = jumlah anggota sampel

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

f. Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila data diolah dengan menggunakan SPSS maka akan dapat diketahui Tabel *summary* pada kolom R dapat diketahui besarnya Koefisien Korelasi (r). Untuk memberikan interpretasi nilai (r) digunakan pedoman yang bisa dilihat pada Tabel 1.9

Tabel 1. 10
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2008:149

g. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur persentase variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X). Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini digunakan dalam persen (%).

Jadi hasilnya dikalikan 100%.

h. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Menurut Sudjana (2002:380), uji t merupakan pengujian secara individual.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X)

secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung atau uji t

r = koefisiensi korelasi sebagai nilai perbandingan

n = jumlah ukuran data

Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil

dengan langkah-langkah:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen yaitu

Kompensasi (X_1), *Job insecurity* (X_2), secara individu terhadap variabel

dependen yaitu *Turnover intention* (Y).

$H_a : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen yaitu

Kompensasi (X_1), *Job insecurity* (X_2), secara individu terhadap variabel

dependen yaitu *Turnover intention* (Y).

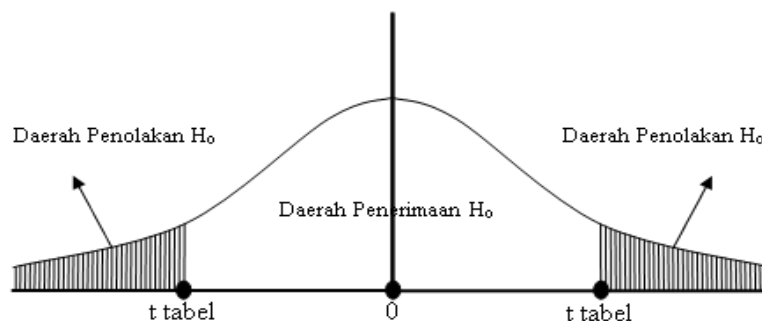
2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$ atau

sangat signifikan 5 %.

H_0 ditolak apabila t hitung $> t$ Tabel, berarti ada pengaruh antara Kompensasi (X_1), *Job insecurity* (X_2), secara individu terhadap variabel dependen yaitu *Turnover intention* (Y).

H_0 diterima apabila t hitung $< t$ Tabel, berarti tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X_1), *Job insecurity* (X_2), secara individu terhadap variabel dependen yaitu *Turnover intention* (Y).

Gambar 1. 2
Kurva Hasil Uji t (two tail)



2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

Adapun langkah-langkah pengujian F adalah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha =$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{Tabel}$, artinya variabel bebas (X) secara bersama tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$, artinya variabel bebas (X) secara bersama mampu mempengaruhi variabel (Y).